



Search for Calling, Presence for Calling dan Makna Kerja Pada Karyawan Kehutanan

Ningyu Natasya Oktovani, Missiliana Riasnugrahani
Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung
email: missiliana.ria@psy.maranatha.edu

Received: 06 January 2022; Revised: 14 March 2022; Accepted: 30 April 2022
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1429-1438.2022>

Abstract

This study aims to determine the role of the two dimensions of calling, namely search for calling and presence of calling on the work meaning, and the difference in the level of meaningful work in the four categories of calling, namely calling diffusion, calling foreclosure, calling moratorium and calling achievement on Forestry employees. With purposive sampling, we obtained 130 employees who had worked for at least one year. The questionnaires used were the Calling and Vocation Questionnaire and the Comprehensive Meaningful Work Scale that had high-reliability scores. Using stepwise linear regression technique and ANOVA, we found that only the presence of calling has a significant role in the work meaning, and calling diffusion has the lowest level of work meaning compared to other categories.

Keywords: employee, forestry, meaningful work, search for calling, presence of calling

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari kedua dimensi panggilan yaitu *search for calling* dan *presence of calling* terhadap makna kerja, sekaligus mengetahui perbedaan level makna kerja pada keempat kategori panggilan yaitu *calling diffusion*, *calling foreclosure*, *calling moratorium* dan *calling achievement* pada karyawan BUMN Kehutanan. Penarikan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh partisipan sebanyak 130 karyawan, yang telah bekerja minimal 1 tahun. Kuesioner yang digunakan adalah *Calling and Vocation Questionnaire* dan *Comprehensive Meaningful Work Scale* yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Data dianalisis dengan regresi linier teknik stepwise untuk mengetahui peran terbesar dari kedua dimensi panggilan, dan ANOVA untuk mengetahui perbedaan level makna kerja pada keempat kategori panggilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya *presence of calling* yang memiliki peran signifikan terhadap makna kerja, dan kategori *calling diffusion* memiliki level makna kerja yang paling rendah dibandingkan kategori lainnya.

Kata Kunci: karyawan, kehutanan, makna kerja, *search for calling*, *presence of calling*



PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang besar untuk seluruh sektor perekonomian, termasuk sektor kehutanan. Sebelum terjadi pandemi, sebenarnya Indonesia sedang mengalami kenaikan nilai ekspor produk kayu hingga 12,1 milyar pada tahun 2018, dan hanya sedikit mengalami penurunan sebesar 4% pada tahun 2019. Namun saat pandemi tahun 2020, nilai ekspor produk kayu menurun -8,4% karena negara tujuan ekspor mengalami kesulitan ekonomi akibat pandemi Covid-19. Meski sudah terlihat peningkatan pada tahun 2021, namun tren perbaikan masih belum meyakinkan (Hutan Indonesia, Agustus 2021). Untuk meningkatkan keberlangsungan usaha sektor kehutanan maka semua stakeholders di sektor kehutanan harus bersama-sama meningkatkan produktivitas melalui cara kerja baru dalam mengelola hutan produksi. Multi usaha kehutanan menjadi arah baru dari bisnis sektor kehutanan, yaitu dengan lebih mengoptimalkan pemanfaatan ruang hutan produksi sehingga akan diperoleh pula hasil hutan bukan kayu dan jasa lingkungan (Hutan Indonesia, Agustus 2021).

BUMN kehutanan Divisi Regional Jawa Barat dan Banten—sebagai salah satu pengelola kehutanan di Indonesia—mulai melakukan diversifikasi usaha. Diversifikasi usaha ini meliputi pengembangan *agroforestry* kopi, minyak kayu putih, dan bisnis biomassa. Upaya diversifikasi ini dipilih karena besarnya potensi hutan yang dimiliki Indonesia, dan proyeksi keberhasilan ditargetkan tercapai pada tahun 2024 (Nuraini, Desember 2019). Upaya-upaya yang dilakukan mulai membuahkan hasil, sehingga pada bulan November 2021, BUMN Kehutanan Indonesia memperoleh beberapa penghargaan, diantaranya penghargaan ‘*Outstanding Financial Performance of Indonesia Best BUMN Awards 2021*’ dan ‘*Optimizing Forest Land Productivity to Increase Company Revenue*’ kategori *Plantation and Forestry Industry* dalam ajang Indonesia Best BUMN Awards 2021 dari Warta Ekonomi (pressrelease perusahaan, November 2021).

Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari kinerja para pemimpin dan karyawan di perusahaan. Perusahaan menghargai karyawan sebagai aset perusahaan yang bermartabat yang kompetensinya terus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara konsisten. BUMN harus dapat beradaptasi sejalan dengan kemajuan teknologi, dan agar dapat terus bersaing maka karyawan harus terus ditingkatkan kualitasnya. Selain itu, perusahaan juga bertekad memberikan apresiasi pada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi (berita website perusahaan, 2020).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah kebermaknaan pekerjaan. Karyawan yang merasa pekerjaannya tidak bermakna akan menunjukkan penurunan usaha, dan menghasilkan tampilan kerja yang negatif (Chadi, Jeworrek, & Mertins, 2016). Makna kerja adalah pengalaman subjektif individu dari signifikansi eksistensial atau tujuan kerja dari pekerjaan yang dimiliki individu tersebut (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Makna kerja dibutuhkan karyawan sebagai motivasi intrinsik untuk lebih terlibat dalam pekerjaan serta meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi berbagai risiko, tantangan, dan permasalahan (Duffy & Sedlacek, 2007). Individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan dan menumbuhkan keyakinan tertentu tentang pekerjaannya seperti meyakini pekerjaannya sebagai suatu panggilan (*calling*) (Steger, dkk., 2012; Wrzesniewski, 2012; Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997).

Panggilan adalah suatu keyakinan bahwa pekerjaannya adalah ajakan dari suatu kekuatan di luar dirinya (Tuhan, masyarakat, keluarga), sehingga merasa pekerjaan



sebagai tujuan yang ingin dicapai, memiliki kebermaknaan dan berorientasi demi kebaikan orang lain (Duffy & Dik, 2013). Panggilan memiliki dua dimensi yang independen namun saling berinteraksi yaitu (1) *search for calling* yaitu individu secara aktif dan intensif melakukan pencarian akan panggilan dalam pekerjaannya, dan (2) *presence of calling* yaitu ketika individu telah merasakan kehadiran makna panggilan dalam dirinya (Dik & Duffy, 2009). Kedua dimensi ini ada didalam diri individu, sehingga keduanya dapat bervariasi, dan arah keterkaitan kedua dimensi ini dapat bersifat positif dan negatif. Berdasarkan jenis keterkaitan ini, O'Neal (2017), menjelaskan panggilan dalam 4 kategori yaitu (1) *calling diffusion* saat individu belum mencari maupun merasakan makna panggilan (kedua dimensi rendah); (2) *calling foreclosure* yaitu saat individu sudah merasakan makna panggilan tapi tidak lagi mempertahankan atau meningkatkan panggilan dengan mencari panggilan yang lebih dalam (dimensi *presence* tinggi, *search* rendah); (3) *calling moratorium* yaitu saat individu belum merasakan makna panggilan, tapi terus aktif mencarinya (dimensi *presence* rendah, *search* tinggi); dan (4) *calling achievement* yaitu ketika individu telah merasakan makna panggilan, tapi terus mempertahankan panggilan dengan tetap mencari panggilan yang lebih dalam dan memuaskan (kedua dimensi tinggi).

Calling achievement memperkuat pandangan bahwa panggilan merupakan suatu proses yang terus berlangsung dan tidak hanya ditemukan sekali saja. Pada awalnya individu dapat berada pada kondisi mencari panggilan (*search for calling*) secara aktif dan intensif dalam pekerjaannya, dan jika telah menemukan panggilan (*presence of calling*), ia dapat terus melakukan evaluasi terhadap karir dan mencari cara untuk mempertahankan atau meningkatkan *presence of calling* dengan melakukan *search for calling* kembali (Dik & Duffy, 2009; Dik et al., 2012). Dapat dikatakan proses *search for calling* dan *presence of calling* terus berlanjut menjadi seperti spiral yang semakin mengerucut untuk mendapatkan *calling* yang lebih dalam.

Panggilan akan membantu individu merasakan makna dan menemukan tujuan dalam pekerjaannya (Rosso, dkk, 2010). Individu yang masih secara intensif mencari panggilan (*search for calling*) akan memiliki motivasi intrinsik untuk mengaktualisasikan dirinya saat bekerja, memiliki kepuasan yang lebih terhadap kehidupannya, bahagia, dan bekerja sesuai bakatnya serta menggunakannya untuk membantu orang lain (Park et al., 2010; Yek et al., 2017; Autin et al., 2016). *Search for calling* dianggap sebagai aspek motivational yang mendorong individu untuk mengaktualisasikan dirinya (Li, Jiao, Liu & Yin, 2021), sehingga mendorong individu untuk mencari makna hidup (Elangovan et al., 2010; Dik et al., 2012). Meskipun demikian, proses pencarian panggilan terkadang menimbulkan efek negatif, karena menguras sumber energi individu, sehingga dapat menimbulkan depresi, keraguan sehingga berpengaruh negatif pada makna kerja (Li, Jiao, Liu & Yin, 2021).

Sementara itu, individu yang telah menemukan panggilan (*presence of calling*) akan merasa terpanggil untuk melakukan pekerjaannya, bekerja untuk kebaikan orang lain dan akan memandang karir atau pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna. Individu yang telah merasakan makna panggilan (*presence of calling*) secara intensif akan merasa sedang mengembangkan seluruh potensi dan mengekspresikan diri mereka yang sebenarnya melalui pekerjaan (Elangovan dkk., 2010). Individu cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, memiliki karir yang terus meningkat, berkomitmen terhadap



karir, menemukan makna hidup, dan makna kerja (Li, Jiao, Liu & Yin, 2021; Hirschi, 2012).

Berdasarkan uraian diatas mengenai interaksi kedua dimensi panggilan dan adanya empat kategori panggilan, maka pada penelitian ini akan dilihat (1) peran kedua dimensi panggilan terhadap makna kerja, dan (2) perbedaan makna kerja pada keempat kategori panggilan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah hasil penelitian dan literatur mengenai kedua dimensi panggilan dalam kaitannya dengan makna kerja individu.

METODE PENELITIAN

Partisipan penelitian adalah karyawan BUMN Kehutanan, yang merupakan karyawan tetap dengan minimal masa kerja satu tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ; Dik & Duffy, 2009) yang terdiri dari 24 item, yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia (Riasnugrahani, Riantoputra, Takwin & Panggabean, 2019). Kuesioner memiliki enam pilihan jawaban mulai dari (1) sangat tidak sesuai hingga (6) sangat sesuai. Contoh butir pernyataan adalah “Saya berusaha mencari pekerjaan yang bermanfaat bagi kesejahteraan orang lain”, “Ada ‘kekuatan’ di luar saya, yang menarik saya untuk menekuni pekerjaan ini”.

Sementara makna kerja diukur menggunakan *Comprehensive Meaningful Work Scale* (CMWS; Lips-Wiersma & Wright, 2012) yang terdiri atas 22 item. Alat ukur CMWS juga terdiri dari enam pilihan jawaban mulai dari (1) sangat tidak sesuai hingga (6) sangat sesuai. Contoh butir pertanyaan “Pekerjaan yang saya dan rekan-rekan kerja lakukan memberi harapan bagi masa depan”, “Visi yang saya dan rekan-rekan kerja saya miliki dalam pekerjaan menginspirasi saya”.

Melalui teknik *purposive sampling*, kedua kuesioner ini diberikan kepada 130 karyawan di BUMN Kehutanan dan diperoleh hasil reliabilitas untuk alat ukur CVQ sebesar 0.92, dan CMWS sebesar 0.73, yang tergolong baik. Teknik analisis data menggunakan *multiple regression* untuk melihat dimensi panggilan yang paling berperan pada makna kerja, dan juga menggunakan teknik ANOVA untuk melihat perbedaan keempat kategori dimensi panggilan dalam level makna kerja. Sedangkan pengkategorian setiap individu dilakukan dengan membandingkan nilai dimensi dengan rata-rata setiap dimensinya. Skor diatas rata-rata akan digolongkan tinggi, dan skor dibawah rata-rata akan digolongkan rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam tabel 1 terlihat bahwa partisipan berjumlah 130 karyawan tetap, dengan rentang masa kerja 18 hingga 35 tahun. Hampir seluruh partisipan adalah laki-laki (96,2%). Responden lebih banyak berasal dari usia diatas 40 tahun (73,1%) dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat (88,5%). Berdasarkan jabatan, responden penelitian lebih banyak berada pada golongan VI (68,5%) yaitu sebagai staf, polisi hutan, mandor, dan penguji. Selanjutnya golongan V (27,7%) yaitu sebagai kepala urusan, Kepala Regu Pemangkuan Hutan (KRPH), asisten manajer, dan penguji. Sementara golongan IIB adalah bagian administrasi.



Tabel 1. Data Demografis

Data Demografis		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	125	96.2%
	Perempuan	5	3.8%
Usia	24-39.5	28	26.9%
	40-55	102	73.1%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	115	88.5%
	D1/D3	7	5.4%
	S1	8	6.2%
Jabatan	GOL II B	1	0.8%
	GOL IV	4	3.1%
	GOL V	36	27.7%
	GOL VI	89	68.5%
Masa Kerja	1-17	28	21.7%
	18-35	102	78.3%
	1-17	28	21.7%

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa *search for calling* dan makna kerja berkorelasi positif signifikan ($r = .52, p < .01$). Hal tersebut menandakan bahwa apabila karyawan terus melakukan *search for calling* maka makna kerja akan semakin meningkat. Terdapat pula korelasi positif signifikan antara *presence of calling* dan makna kerja ($r = .59, p < .01$). Hal tersebut menandakan bahwa apabila karyawan merasakan *presence of calling*, maka makna kerja akan semakin meningkat.

Tabel 2. Korelasi Antar Variabel

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 Usia	44.30	7.75							
2 Jenis kelamin	-	-	.05						
3 Pendidikan	-	-	.06	.04**					
4 Jabatan	7.62	.67	-.34**	-.13	-.3**				
5 Masa kerja	20.78	9.23	.64**	.01	.09	-.33**			
6 SfC	59.83	8.39	-.11	-.18**	-.04	-.06	-.04		
7 PoC	59.07	6.91	-.11	-.14	.04	-.11	-.03	-	
8 Makna kerja	101.66	9.24	-.13	-.06	.12	-.08	-.01	.52**	.59**

N = 130. Usia dan masa kerja dituliskan dalam tahun; Jenis kelamin (Laki-laki: 0, Wanita: 1); Pendidikan terakhir (SMA/Sederajat: 1, D1/D3: 2, S1: 3, S2: 4, S3: 5); Jabatan (GOL I: 1, GOL II A: 2, GOL II B: 3, GOL III A: 4, GOL III B: 5, GOL IV: 6, GOL V: 7, GOL VI: 8); SfC: *Search for calling*; PoC: *Presence of calling*. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama tentang peran kedua dimensi panggilan terhadap makna kerja dilakukan uji analisis *multiple regression* dengan teknik *stepwise*. Pada tabel 3 diketahui koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,340, yang artinya makna kerja dapat dijelaskan oleh dimensi *presence of calling* sebesar 34,5%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya. Pada tabel 4, Nilai F-hitung adalah 67,545 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai signifikan ini di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa hanya dimensi *presence of calling* pengaruh yang signifikan terhadap makna kerja pada taraf signifikan 5%.



Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,588 ^a	0,345	0,340	0,3412

a. Predictors: (Constant), presence

Tabel 4. Uji Anova (Uji F, simultan)

Model	Sum of Squares	Anova ^a		F	Sig.
		df	Mean Square		
1 Regression	7.863	1	7.863	67.545	.000 ^b
Residual	14.900	128	.116		
Total	22.763	129			

a. Dependent Variable: meaningful work
b. Predictors: (Constant), presence

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa hanya dimensi *presence of calling* yang memiliki peran signifikan terhadap makna kerja, dengan nilai t sebesar 8,219 dengan taraf signifikan 0,000.

Tabel 5. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.510	.259		9.709	0,000
Presence	.429	.052	.588	8.219	0,000

a. Dependent Variable: meaningful work

Selanjutnya, untuk menjawab pertanyaan penelitian kedua tentang perbedaan keempat kategori panggilan dalam level makna kerja, maka dilakukan analisis ANOVA dengan teknik *Bonferroni post-hoc test*. Pada tabel 6 terlihat bahwa individu pada kategori *calling diffusion* memiliki makna kerja yang paling rendah diantara ketiga kategori lainnya, dengan nilai F-hitung 15,443 dengan taraf signifikan 0,000 (tabel 7). Selanjutnya berturut-turut level makna kerja meningkat pada kategori *calling moratorium*, *calling foreclosure* dan *calling achievement*. Dari hasil ini terlihat bahwa individu yang memiliki dimensi *presence of calling* yang tinggi, relatif memiliki makna kerja yang lebih tinggi dari individu dengan *search for calling* yang tinggi.



Tabel 6. Makna kerja berdasarkan kategori panggilan

Kategori	N	Mean	SD
1. Calling Diffusion – (Low Presence, Low Search)	34	4.279	.3953
2. Calling Foreclosure – (High Presence, Low Search)	13	4.654	.4740
3. Calling Moratorium – (Low Presence, High Search)	19	4.596	.2886
4. Calling Achievement – (High Presence, High Search)	64	4.803	.3402
Total	130		

Tabel 7. Uji Anova kategori panggilan

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.120	3	2.040	15.443	.000
Within Groups	16.643	126	.132		
Total	22.763	129			

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya *presence of calling* yang berperan terhadap makna kerja. Hal ini berarti karyawan yang telah merasakan pekerjaannya adalah suatu panggilan akan merasa bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang bermakna bagi dirinya. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *presence of calling* memiliki korelasi yang positif signifikan dengan makna kerja (Willemse, & Deacon, 2015; Bunderson, & Thompson, 2009).

Individu telah merasa bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan akan mengembangkan seluruh potensinya di pekerjaannya (Elangovan, dkk., 2010). Hal ini dikarenakan individu melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga. Individu yang merasa terpanggil dalam pekerjaan dan menemukan makna kerjanya akan menumbuhkan kepercayaan dan lebih berkontribusi pada pekerjaannya. Individu juga akan termotivasi secara intrinsik dan akan menggunakan kekuatan dan kemampuan kerja yang dimilikinya, sehingga menghasilkan performa kerja yang tinggi (Van Wingerden J, & Van der Stoep J, 2018). Pemaknaan pekerjaan secara positif dapat membuat individu lebih berkomitmen terhadap perusahaan, menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan, lebih bersemangat, dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya (Hirschi, 2012; Dik dkk, 2012).

Temuan lain yang menarik dalam penelitian adalah individu pada kategori *calling diffusion* memiliki makna kerja yang paling rendah diantara ketiga kategori lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang belum mencari maupun merasakan makna panggilan (dimensi *search for calling* dan *presence of calling* rendah) tidak merasakan pekerjaannya bermakna. Sedangkan kategori lain yaitu *calling foreclosure*, *moratorium* dan *achievement*, yang minimal memiliki salah satu dimensi panggilan tinggi, cenderung memiliki makna kerja yang lebih tinggi, khususnya pada kategori dengan dimensi *presence of calling* yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa individu yang melakukan pencarian ataupun telah menemukan panggilan akan lebih merasakan pekerjaannya bermakna dan berarti. Individu yang masih aktif mencari panggilan, akan berusaha mendapat makna dalam pekerjaannya sehingga menunjukkan sikap kerja yang baik pula (Willemse & Deacon, 2015).



Semakin sering dan aktif karyawan melakukan pencarian makna panggilan, maka semakin meningkat pula kebermaknaan kerja. Karyawan yang secara aktif melakukan *search for calling* akan semakin bertambah pengalaman dalam menemukan makna kerja (Park dkk., 2010).

Individu yang sedang mencari panggilan akan lebih produktif dalam bekerja karena mencari panggilan membuat individu berfungsi secara sehat dan memiliki sumber motivasi untuk aktualisasi diri (Li, Jiao, Liu, & Yin, 2021). Mereka akan terus mengeksplorasi diri, mengeksplorasi karir dan lingkungan eksternal untuk mengembangkan panggilan (Elangovan et al., 2010; Li, Jiao, Liu, & Yin, 2021), serta berupaya menghindari ambiguitas untuk dapat menentukan pilihan karirnya (Xu & Tracey, 2017). Individu yang aktif mencari panggilan cenderung lebih menghargai proses untuk menemukan makna dalam pekerjaannya sehingga meskipun dalam kondisi yang tidak menyenangkan, mereka akan tetap mempertahankan komitmen mereka (Elangovan et al., 2010; Jones, 2006).

Search for calling adalah langkah awal yang penting sebelum individu *presence of calling*; dan individu yang *presence of calling* akan kembali melakukan *search for calling* untuk penemuan lebih lanjut, mempertahankan atau mengembangkan panggilan yang telah dirasakannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa *search for calling* dan *presence for calling* akan membentuk proses spiral yang positif untuk mendapatkan hasil yang semakin baik (Li, Jiao, Liu, & Yin, 2021). Makna yang sudah ada sebelumnya akan menjadi dasar untuk pencarian makna kerja selanjutnya (Park dkk., 2010).

Temuan lain yang menarik dalam penelitian ini adalah kuatnya korelasi antara *search for calling* dan *presence for calling*. Individu yang melakukan pencarian panggilan secara aktif, sebenarnya telah merasakan kehadiran panggilan di dalam pekerjaannya, dan demikian pula sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua dimensi ini memang ada bersama-sama didalam diri individu dan saling berinteraksi. Panggilan adalah suatu proses penemuan yang tidak hanya ditemukan sekali seumur hidup, tapi selalu berproses dalam diri individu (Duffy & Dik, 2013).

Penelitian ini memiliki sumbangsih yang cukup penting bagi literatur panggilan, khususnya tentang *search for calling* dan kategori panggilan. Meskipun demikian, teknik analisis yang digunakan untuk mengelompokkan individu masih bersifat deskriptif, yaitu melalui pengategorian dengan nilai rata-rata kelompok. Penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan untuk menggunakan teknik analisis *Latent Profile Analysis* (LPA) yang lebih tepat untuk melihat profil individu. Dengan menggunakan teknik analisis ini akan lebih dikenali profil yang betul-betul selaras dengan data yang ada (Duffy, Spurk, Perez, Kim, & Rosa, inpress).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *presence of calling* memiliki peran penting dalam meningkatkan makna kerja. Karyawan yang telah merasa pekerjaannya sebagai panggilan akan menghayati pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna bagi dirinya. Untuk meningkatkan makna kerja, maka setiap karyawan harus tergerak untuk mencari panggilan dan terus berusaha menemukan panggilan dari pekerjaannya saat ini.



REFERENSI

- Autin, K. L., Allan, B. A., Palaniappan, M., & Duffy, R. D. (2016). Career Calling in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 688–702. doi:10.1177/1069072716665860.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57. doi: 10.2189/asqu.2009.54.1.32
- Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2017). When the Meaning of Work Has Disappeared: Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions. *Management Science*, 63(6), 1696–1707. doi:10.1287/mnsc.2016.2426
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 242-263. DOI: 10.1177/1069072711434410.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590–601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>.
- Duffy, Spurk, Perez, Kim, & Rosa. (inpress). A latent profile analysis of perceiving and living a calling. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103694>.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428–440. 10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>.
- Hutan Indonesia. (Agustus 2021). *Recovery Sektor Kehutanan dari Pandemi Covid-19*. Majalah Kehutanan, Edisi 19, tahun VIII.
- Jones, M., Zanko, M., & Kriflik, G. (2006). *On the antecedents of career commitment*. School of Management and Marketing, University of Wollongong, Australia
- Li F, Jiao R, Liu D & Yin H. (2021). The Search for and Presence of Calling: Latent Profiles and Relationships With Work Meaning and Job Satisfaction. *Front. Psychol.* 12:633351. doi: 10.3389/fpsyg.2021.633351
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of Business Ethics*, 491-511.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work. *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. doi:10.1177/1059601112461578



- Nuraini, D. (Desember, 2019). *Perhutani pacu diversifikasi usaha*.
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20191202/99/1176865/perhutani-pacu-diversifikasi-usaha>
- O'Neal, A. M. (2017). The Effects of Calling and Vocational Presence and Search on Psychological Well-Being. *Leadership Studies Ed. D. Dissertations*, 98, 1-132.
https://scholarworks.bgsu.edu/leadership_diss/96
- Park, N., Park, M., & Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1), 1-13
- Riasnugrahani, M., Riantoputra, C. D., Takwin, B., & Panggabean, H. (2019). Discerning Work as a Calling: The Role of Job Crafting. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 343-357. <https://doi.org/10.1002/cdq.12203>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322-337. doi:10.1177/1069072711436160
- Van Wingerden J, & Van der Stoep J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6): e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 1-20. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0004
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33. doi: 10.1006/jrpe.1997.2162.
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1). doi:10.4102/sajip.v41i1.1274
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2017). Career decision ambiguity tolerance and its relations with adherence to the RIASEC structure and calling. *Journal of Career Assessment*, 25(4), 715-730. [doi:org/10.1177/1069072716665874](https://doi.org/10.1177/1069072716665874).
- Yek, M. H., Olendzki, N., Kekecs, Z., Patterson, V., & Elkins, G. (2017). Presence of Meaning in Life and Search for Meaning in Life and Relationship to Health Anxiety. *Psychological reports*, 120(3), 383–390. <https://doi.org/10.1177/0033294117697084>